

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kerja saat ini menuntut karyawan agar memiliki potensi yang maksimal agar mampu bersaing dalam dunia kerja serta dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan adanya persaingan yang ketat perusahaan juga dituntut agar mampu meningkatkan kinerja dan daya saing karyawannya dalam dunia kerja. Kendati di semua perusahaan memiliki misi seperti mencapai keuntungan yang di harapkan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan perusahaan, namun pada kenyataannya banyak dari misi tersebut yang tidak terealisasikan.

Karyawan merupakan elemen yang memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan tersebut. Karyawan berperan sebagai mesin penggerak perusahaan yang dituntut untuk bekerja dengan lebih semangat agar mampu menghadapi persaingan, mempertahankan keberadaan perusahaan, dan dapat mencapai misi perusahaan. Dalam mencapai misi perusahaan karyawan harus memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam bekerjasama agar dapat meningkatkan kualitas diri setiap karyawan. Perusahaan harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang direncanakan dengan cara yang efektif dan efisien. Salah satu cara agar perusahaan

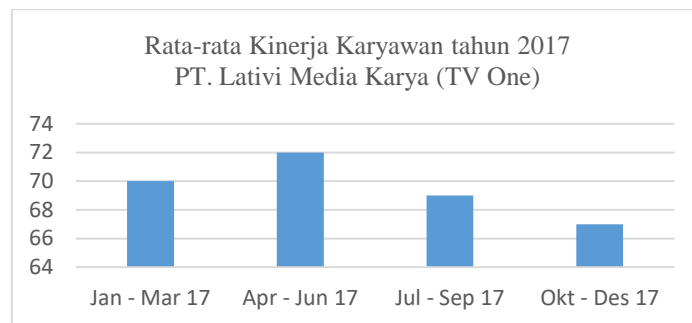
memiliki sumber daya manusia yang baik, maka setiap perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula hasil atau kinerja yang akan dicapai, dan begitu juga sebaliknya apabila sumber daya manusia tidak berkualitas maka akan menjadi penghambat pula kepada pencapaian misi perusahaan dan rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil keberhasilan individu atau kelompok pada pekerjaan yang dapat diukur dalam periode tertentu, kinerja juga menjadi suatu tolak ukur perusahaan untuk mengetahui apakah dalam periode tertentu itu perusahaan sudah mencapai hasil yang maksimal atau belum. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penting dalam kemajuan perusahaan tersebut karena perusahaan dinilai keberhasilannya dari hasil kerja para karyawannya.

Peneliti tertarik melakukan pada PT. Lativi Media Karya di Jalan Rawa Terate 2 no.2 Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta nasional dalam bidang penyiaran televisi yang mana pertama kali memancarkan tayangannya pada Juli 2002 pada saat itu perusahaan ini dikenal dengan nama Lativi namun pada Februari 2008 perusahaan ini alih kepemilikan lalu berganti nama menjadi TV One. Perusahaan ini memiliki empat department yaitu *Repairment Center*, *Logistic & Broadcast*, *Warehouse & Asset*, dan *Procurement* dengan jumlah karyawan 115 orang. Perusahaan ini menyiarkan beragam macam berita meliputi politik, ekonomi, dan olahraga. Perusahaan ini

merupakan salah satu stasiun televisi yang terpercaya ketika pemilihan umum dan debat calon kandidat presiden dan wakil presiden, karena itu perusahaan ini menjadi referensi terpercaya masyarakat di penjuru Indonesia.

Gambar I.1 Data rata-rata kinerja tahun 2017



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan yang ada di tempat mereka bekerja. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja lebih efektif. Disiplin kerja lebih menunjukkan kepada tindakan para pegawai bukan orangnya. Dengan kata lain disiplin kerja lebih mengacu kepada tindakan yang dilakukan oleh pegawai bukan perilaku atau sifat pegawai.

Sifat disiplin merupakan keharusan yang dimiliki bagi seorang pegawai. Seorang pegawai sudah selayaknya memiliki sifat disiplin sebagai acuan penerapan

pekerjaan sehari sehari. Sebuah perusahaan yang memiliki pegawai yang bersifat disiplin akan berdampak pada kemajuan signifikan di segala aspek. Namun pada kenyataan dan pelaksanaannya, adalah hal yang tidak mudah untuk memiliki karyawan dengan kriteria tersebut. Banyak karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik, karena adapun pegawai yang sanggup mematuhi peraturan kantor, dan ada yang tidak sanggup sehingga ia melanggar.

Peran atasan atau pemimpin juga dapat mempengaruhi disiplin kerja, karena dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan campur tangan pemimpin atau atasan sangat berpengaruh. Sebagai seorang karyawan pasti akan mencotoh apa yang dilakukan oleh atasan atau pemimpin. Jika seorang atasan atau pemimpin sering datang telat, maka pasti bawahan atau karyawan akan menirukan hal itu. Begitu juga jika seorang pemimpin tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya, maka karyawan akan malas-malasan untuk menyelesaikan tugas mereka.

Seorang pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya segan, dan membuat mereka mengikuti sifat disiplinnya. Selain memberi contoh yang baik seorang pemimpin juga harus bertindak tegas. Jika karyawannya melakukan kesalahan, tidak ada salahnya sebagai seorang atasan atau pemimpin menegur bawahannya. Namun atasan atau pemimpin tersebut juga harus mencerminkan sifat yang disiplin juga.

Dalam pelaksanaan penelitian dan wawancara, peneliti menemukan adanya karyawan yang kurang disiplin seperti keterlambatan karyawan, pulang kantor

tidak sesuai dengan jadwalnya, dan kurangnya kerapian dalam berpakaian. Hal tersebut dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan karena dianggap dapat menghambat kinerja karyawan.

Disamping itu rekan kerja dan kebiasaan-kebiasaan kantor juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai contoh adalah budaya organisasi. Pasti suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. dalam mencapai tujuan tersebut sebuah instansi dipengaruhi oleh perilaku dan orang-orang yang terdapat pada instansi tersebut.

Budaya merupakan identitas bagi para anggota organisasi tersebut. Jadi budaya adalah komitmen kepada organisasi dari anggotanya yang nilainya lebih besar dari dirinya sendiri. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi, jika satu rusak maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lainnya. Organisasi terbentuk berdasarkan kesatuan visi dan misi dari anggotanya yang kemudian terkoordinasi melalui usaha pada suatu kelompok orang yang bergerak dengan tujuan tertentu.

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi itu berperilaku dan sebagai pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi ini berasal dari pendiri perusahaan tersebut, karena pendiri organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar akan budaya awal organisasi baik dalam kebiasaan atau ideologi.

Setiap anggota yang tergabung dalam organisasi mempunyai budaya yang berbeda, itu karena mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun perbedaan itu akan menjadi satu dalam suatu budaya yaitu budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi setiap anggota harus bekerja sama sebagaimana yang sudah disepakati sebelumnya, namun tidak menutup kemungkinan ada individu yang dapat menerima budaya tersebut dan ada yang tidak.

Ditambah masih banyak dalam organisasi memiliki budaya yang tidak baik, contohnya seperti etika budaya. Sebuah organisasi yang terlalu berambisius membuat para anggotanya akan bersaing secara tidak sehat atau tidak terkendali dan akan melakukan berbagai cara agar tujuan dalam organisasi tersebut tercapai.

Kemudian ada juga budaya organisasinya mengikuti budaya organisasi lain, dikarenakan pada organisasi tidak ada budaya inovatif dimana para anggotanya harus memiliki kreativitas yang baik agar tidak sama dengan kelompok lain atau dianggap menjiplak. Ini dikarenakan kurangnya pelatihan kerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menyadari betapa pentingnya karyawan bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kondisi para karyawannya dan memandang karyawan lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai rekanan dalam berusaha dan banyak perusahaan pada saat ini yang memberikan pelatihan baik dari internal perusahaan ataupun dari luar perusahaan.

Pelatihan adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok karyawan dengan maksud meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu system dan para pekerja perlu belajar tentang keahlian baru. Dengan mengikuti pelatihan seorang karyawan mempunyai modal sebagai bekal untuk dapat memperbaiki sistem kerja agar tetap melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan ini tidak dapat mencapai hasil yang maksimal, hal ini dikarenakan karyawan masih ada yang tidak menjalankan fungsi-fungsi dari pelatihan tersebut ditambah sedikitnya karyawan yang ikut hadir dalam pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan.

Selain pelatihan adapula yang perusahaan harus perhatikan seperti pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul akibat adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak yang di sebabkan karena adanya yang terjadi pada diri seseorang yang muncul akibat adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak yang di sebabkan karena adanya keinginan, kebutuhan dan tujuan.

Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi sangat diperlukan oleh karyawan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut menuntut perusahaan khususnya direksi agar memperhatikan karyawannya. Jika para

karyawan tidak mendapatkan perhatian dari pimpinannya, karyawan tersebut menganggap bahwa pimpinannya tidak mendukung atas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Dalam penerapan situasi kerja di perusahaan, peneliti menemukan bahwa terdapat karyawan yang kurang termotivasi, atau memiliki motivasi cenderung rendah. Hal ini dilihat dari bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya, dalam kasus ini karyawan memiliki motivasi yang rendah sehingga ia lalai dan bermalas-malasan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Sebagai rekanan dalam berusaha maka perusahaan harus bersikap adil kepada para karyawannya, karena setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan karir dan perlakuan yang adil dari pemimpinnya sebagai umpan balik atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Pengembangan karir adalah usaha kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar mereka mampu mengembangkan diri secara maksimal.

Karyawan yang biasanya menginginkan pengembangan karir secara maksimal, secara tidak langsung akan berusaha tampil lebih baik dari rekan kerjanya. Dalam perusahaan diperlukan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kesempatan yang adil

kepada setiap karyawan untuk berkembang yang sesuai atas kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah dirumuskan peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, *valid*) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan reliabel) tentang:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lativi Media Karya
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Lativi Media Karya
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Lativi Media Karya

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan di PT Lativi Media Karya memiliki kegunaan antara lain:

1. Teoritis

- a. Menambah pengetahuan yang dapat mengaplikasikan ilmu Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama kuliah ke dalam dunia kerja.
- b. Sebagai Referensi dan masukan dalam mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam program peningkatan motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan.